

育児休業法と企業社会

藤 井 透

はじめに

本稿は、既存の官庁統計等を利用して「育児休業等に関する法律」（以下、育児休業法と略記）の5年間の実施過程を明らかにし、同法と企業の雇用管理によって育児における「性別役割分業」が、むしろ固定化されつつあり¹⁾、しかも女性の「性別役割分業」意識によってもそれが支えられているという点、そして、女性労働者のなかに育児休業利用者と取得困難者という二極化をもたらしているのではないかという点を明確にすることを課題とする。

周知のように、日本では育児休業法は1991年5月に成立し、翌1992年4月1日から施行された。同法は、育児休業のほかに、子の養育を容易にするため事業主が勤務時間等に関して講ずべき措置を定めることを規定しており、どちらを利用するかは労働者の選択に任されている²⁾。それが、1995年の法の一部改正にともない、それまで同法の適用が猶予されていた30人以下の労働者を雇用する事業所も実施するよう義務づけられたことにより、今日ではすべての事業主に育児休業等を付与する義務が課せられることとなった。すなわち、満一歳になるまでの子どもを育てている労働者が育児のために休業を選択しそれを請求すれば、権利として育児休業がとれるようになったのである。しかも、女性労働者のみならず男性労働者にも権利があると明記されてい

-
- 1) 育児休業法の導入によって、逆に、育児における「性別役割分業」が固定化されるのではないかという危惧をもっていた論者には、われわれの知るかぎり、林弘子『育児休業法のすべて』（有斐閣、1992年）19頁、がいる。本稿は、この視点に立って育児休業法の5年を総括する試みである。
 - 2) 育児休業法の条文等は、労働省婦人局監修『男女雇用機会均等法・労働基準法（女子関係）・育児・介護休業法・パートタイム労働法 解釈便覧』（財21世紀職業財団、1997年）を参照した。なお、育児休業法は、介護休業法とともに1999年4月から「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」として施行されることになっているが、本稿は、現行の育児休業法に限定して分析をすすめる。また、勤務時間等の短縮に関する措置については、ここでは直接扱わないことにする。

ることから、同法は「日本の労働法制史上画期的」な法律であると評価されている³⁾。家事や育児がもっぱら女性（あるいは妻）の役割であるとする「性別役割分業」の意識と実態が根強く残っている日本であるからこそ、育児休業法の施行は当初さまざまな異論や危惧が示されたにもかかわらず、その「画期」性ゆえに概して歓迎されたといえよう⁴⁾。

しかし、権利というものは、普段に行使できてこそ意味を持つものである。育児休業法が、男性労働者にも育児休業の権利を認めているからといって、現実取得したくても取得できないような法の構造になっていれば、同法にはきわめて大きな欠陥があるといわざるを得ないであろう。しかも、取得が企業規模、業種、さらに各企業での労使協定および雇用管理によって大きく左右されれば、もはや育児休業は企業内福祉と位置付けられ、権利性がきわめて希薄になることも考えられよう。このような点は、育児休業法それ自体の検討とあわせて、別個に考察しなければならない点であろう。

そこで以下では、はじめに、従来の研究を参照しながら法の条文から明らかになる課題を指摘し、次に、育児休業が現実にとどの程度、どのように取得されているかという点を既存の統計調査を利用しながら明確にする。さらに、女性労働者の育児に関する意識を取り上げ、育児休業法の現実の適用が、法の不備とともに彼女らの「性別役割分業」意識によっても支えられ、それによって一層の「性別役割分業」が固定化しつつある現実を浮き彫りにする。最後に、育児休業の取得という観点からみると、女性労働者が二極化されつつあるのではないかという点を展望的に論及して、日本の企業社会と育児休業法の関係を論じてみたい⁵⁾。

3) 日本労働弁護団編『育児休業・マニュアルブック』（労働教育センター、1992年）ii頁。ただ、本書は育児休業法を「手放し」で評価しているわけではないことはつけ加えておかねばならない。本稿でも参照した同法の問題点を的確に指摘し、同法をより利用しやすいものに変えていくべきだという観点で、有益な提案を行っている。

4) 政策担当者の整理であるが、育児休業法制定にいたる政党、労働団体の動向などを知るには、高梨昌『改訂版 新たな雇用政策の展開』（労務行政研究所、1995年）のとくに「第13章 育児休業・介護休業関係」、および松原亘子『詳説 育児・介護休業法』（労務行政研究所、1996年）の「第一編第一章 育児休業法制定まで」を参照されたい。

5) 本稿の「企業社会」という概念は、日本では経済はもちろん、政治や社会の基本的な枠組みが企業の利害を中心に形作られているという程度の理解で使用する。この概念が、渡辺治『「豊かな社会」日本の構造』（労働旬報社、1990年）や、大沢真理『企業中心社会を超えて』（時事通信社、1993年）から多くの示唆を得ているものであることは言うまでもない。

1, 育児休業法の問題点

育児休業法の成立の背景については、すでに多くの文献が指摘しており、詳細はそれに譲り、同法の条文自体から読み取れる課題をはじめに考察してみたい⁶⁾。育児休業法が成立前後の時期から、一定の評価をうけつつも、その条文に多くの問題点があると指摘されてきたのは周知のことといえよう。これまで同法に対して多くの論者が共通に言及し、われわれも重視している問題点は次の4点である⁷⁾。

それは第一に、休業中の賃金(所得)保障がきわめて低い水準であるという点である。育児休業法には休業中の賃金保障の規定はなく、労使の任意の話し合いにゆだねられているが、基本的には育児休業を取得した労働者はほぼ無給のまま、社会保険料や住民税等の負担に対応せざるを得なかった。それが、「雇用保険法等の一部を改正する法律」(平成六年法律第五七号)が成立し、育児休業を取得する労働者に対し、雇用保険から育児休業取得前の賃金額の25%を支給する育児休業給付制度が創設され、1995年から施行されるようになった。さらに、1996年4月から育児休業をしている被保険者については、本人からの申出により、本人負担分の社会保険料が免除されることになった。

しかしながら、それまで就業していた者が育児休業で収入がとたえ、しかも、出産・育児というあらたな出費を伴う事態に対応して日常の生活を維持していくのには、休業前の25%という給付はきわめて低い水準と言えよう。これには、政府系のシンクタンクである総合研究開発機構(NIRA)のレポートでも「この25%という給付水準は少な過ぎると言わざるを得ない」と指摘しているほどである⁸⁾。また本稿の課題と直結する点であるが、この低い給付水準が、共働きの夫婦が育児休業を取得しようとする際に、妻の取得を促すことになるであろうことはくわしく論じるまでもない点であ

6) 育児休業法成立の背景を含む同法の解説等については、これまで注記で示した文献のほか、婦人就業問題研究会編『Q&A 育児休業法 70のポイント』(ぎょうせい, 1991年)、坂本福子『解説 育児休業法』(学習の友社, 1991年)、山本吉人『育児休業法』(労働旬報社, 1992年)、労働省婦人局婦人福祉課編『[新版] わかりやすい育児休業法』(有斐閣, 1995年)、労働基準調査会編『[改訂] わかりやすい育児休業制度の実務』(労働基準調査会, 1996年)、労働法令協会編『育児・介護休業法便覧』(労働法令協会, 1996年)を参照されたい。

7) 4点すべてが一致するわけではないが、林, 前掲書, 日本労働弁護団, 前掲書, 坂本, 前掲書, 山本, 前掲書, は育児休業法の問題点を指摘している。

8) 『NIRA 研究報告書 わが国出生率の変動要因とその将来動向に関する研究』(総合研究開発機構, 1994年) 138頁。なお、この25%という水準は、離職して基本手当を受給する者との均衡等を考慮し、出産期の女子が失業した場合の基本手当の平均給付額と10ヵ月分の育児休業給付額がほぼ同じになること等を勘案して設定されたものであるといわれている。高梨, 前掲書, 160頁。

ろう。日本では一般的に、妻の賃金が夫の賃金より低いわけだから、賃金の低い方が育児休業を取得し、収入の目減りをできるだけ少なくするように工夫することがきわめて日常的な対応といえる。それに、従来の「性別役割分業」意識が結合すれば、妻の育児休業取得が、ある意味ではきわめて自然に促進されるものと考えられよう。

第二に、第二条により、日々雇用者および期間を定めて雇用されている労働者が、育児休業の取得から除外されているという点である。これに関して、「期間を定めて雇用される者」は労働基準法の規定によりその契約期間が原則一年を超えることができないから、子が一歳に達するまでの長期的な休業という育児休業の性質になじまないからだ、と、労働省は説明している⁹⁾。しかし、今日とりわけ女性を中心に急速に増加しているパートタイマー等の短時間労働者が、育児休業を取得できるのかどうかという点は制度の実効性が問われるきわめて重要な論点といえるであろう。これについて、労働省は、実質上期間の定めなく雇用される者に該当する場合は育児休業の対象者となり得るが、単に労働契約が更新されているという事実だけでは育児休業の権利が発生するものではないと、はなはだ不明確な説明をするにとどまっている¹⁰⁾。パートタイマーに代表される短時間労働者の就業の実態と育児休業の取得状況が明確にされれば、育児休業制度の課題も一層浮き彫りになってこよう。

第三に、第六条によって労使協定を結べば、以下の労働者が育児休業取得から除外できるとしている点も見落としてはならない。すなわち、「週所定労働日数が2日以下の労働者」、「雇用期間が一年に満たない労働者」、そして、いわゆる「専業主婦」のいる男性（夫）労働者である。労使協定の上とはいいいながら、男性労働者の取得が制限されるのは育児休業の権利性が薄弱であるばかりでなく、育児休業法がジェンダー・バイアスを是認しているとも解釈できよう。

最後に、現職復帰の明示がなく、しかも育児休業の申出や取得を理由に、労働者に対する不利益取扱の禁止規定がないという点である。関係する条文を参照しよう。第十条では、育児休業を取得したことを理由に解雇することが禁じられている。しかし、第十一条では、「一 労働者の育児休業中における待遇に関する事項 二 育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項 三 前二号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項」については「事業主は…あらかじめ…定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講じるよう努めなければならない」と規定しているだけで、不利益取扱の禁止や現職復帰を法的に確認もしていない。ここか

9) 労働省婦人局、前掲『解釈便覧』、155頁

10) 前掲書、156頁

ら、新聞報道にみられるような「保育園があるので定時で帰りたいといったら『子持ちの要求を聞いていたらローテーションが組めない』と断られる」といったような事態が決して珍しくないこととして横行しているといえよう¹¹⁾。

4点にわたって指摘したように、法の枠組みという点からみて、育児休業制度が男女労働者によって、自分たちの自由な選択による取得が可能なものであるとはいいたい点が明らかになったといえよう。そこで次節以下では、これまでに明確にしてきた育児休業法の不備な点が、現実の取得状況にどのように反映しているのかを探り、同法の5年間の、いかに機能してきたかを考察してみたい。

2. 事業所側からみた育児休業制度の実際

本節では、事業所が育児休業法をどのように実施しているかを既存の官庁統計等を利用して明らかにし、前節でみた同法の不備がいかに具体化しているかを検討してみたい。ただ、ここでは既存の官庁統計のみを利用することから、その枠内の分析に留まることをあらかじめ留意されたい。利用するのは主に、1997年9月に発表された労働省婦人局の「平成8年度 女子雇用管理基本調査」(有効回収数、7,713事業所)である¹²⁾。これは、育児休業制度の全般的な実施状況について最新の事実を明らかにしているという点で参照に値するといえる。

まず、実施の大枠を確認すると、30人以上の事業所で育児休業制度の規定をもっている事業所は、事業所全体の60.8% (規定なしは、39.2%) であったのが、5人以上でみると36.4%と大幅に下がる。これは、5~29人の事業所で「規定なし」が68.0%にのぼり、同制度が中小企業ではいまだ1/3しか普及していない点を示しているといえる。規定していない理由を別の調査でみると、標本数は少ないが、第一位に「女性労働者の多くが、結婚、出産を機会に退職するため育児休業の対象となる労働者がいなかった」とするのが45.7%と半数近い回答を寄せていることに注意を払いたい¹³⁾。ジェンダー・バイアスを温存している企業が、中小企業を中心に、決して少なくないという現実が読みとれよう。

11) 朝日新聞朝刊、1997年9月22日。

12) 労働省婦人局「平成8年度 女子雇用管理基本調査結果報告書—育児・介護休業制度等実施状況調査—」(婦人局調査資料 No. 28, 1997年9月) なお、以下で示すデータはとくに断りのない限り、この調査結果からの引用であることをあらかじめ了解されたい。

13) 総務庁行政監察局編『女性の能力発揮を目指して—雇用の分野における女性の現状と課題—』(大蔵省印刷局、1997年) 242頁。

また、「規定あり」と回答している事業所（30人以上）を産業別にみると、高い方から、電気・ガス・熱供給・水道業（95.3%）、金融・保険業（93.2%）、不動産業（77.6%）となり、逆に低い方では、鉱業（43.0%）、建設業（46.2%）があげられる。産業ごとに普及の度合にかなりバラツキがあるといえよう¹⁴⁾。

さらに、前節で指摘した労使協定によって育児休業の対象から除外できる労働者を実際に除外しているかをみると、「所定労働日数が週2日以下の者」を除外しているのは全体の90.5%にのぼり、同じく「勤続1年以内の者」は74.2%、「配偶者が常態として子を養育することができる者」は69.2%の事業所が除外していることがわかる。つまり、労使協定によって除外が可能とされると、現実にはほぼ70%以上の事業所がその対象となる労働者を除外してしまうという実態が明確になったといえる。同じく労使協定をむすべば、子が1歳以上でも育児休業が取得できる（つまり1年以上の休業が可能）ことになっているが、「子が1歳未満」と回答している事業所が全体の89.4%を占めていることからやはり、法によって規定されている最低限を超えて育児休業取得を延長させる労使協定をむすんでいる事例が、絶対的に少数であることがわかる。

以上、育児休業法が事業所側からみてどのように実施されているのかを簡単にみてきた。育児休業制度の規定の有無、産業別実施状況、労使協定の特徴を概観して指摘できることは、同制度の施行が義務づけられたにもかかわらず、全般的には企業はまだ十分に法的責任を果たしていないという現実が浮かび上がったという点である。これは、育児休業法が施行からわずか5年しか経っていないという点を割り引いても、同法に罰則規定がないという法それ自体の限界を示しているといえよう。また、労使協定さえむすばれば、合法的に少なくない男女労働者の育児休業の権利が奪われるという、やはり前節で言及した法それ自体の問題点の実施過程で実証されたといえよう。そこで、これまでの分析を受けて、育児休業を取得した労働者の取得状況を概観することで、同法が労働者の育児に対する関わり方をどのような方向に誘導しているかを次節で明らかにしたい。その上で、女性労働者の意識によってその誘導が支えられている点を論じてみたい。

14) これまで、育児休業法以前に企業が任意に定めていた育児休業制度の普及と現行の同制度との関係が論じられることが多かったが、実態的には、現行の育児休業制度の普及は、かつて配偶者出産休暇制度をもっていた企業による育児休業制度の採用と強い関係があると推測できる。婦人就業問題研究会、前掲書、118頁の「昭和63年度 女子雇用者雇用管理調査」を見よ。

3、育児休業の取得状況と「性別役割分業」

育児休業の規定のある事業所のうち、1995年度に出産者がいた事業所は54.8%であった。そのうち、育児休業を取得した者がいた事業所は37.2%であった。実際に取得した労働者の実数は明らかにされていないが、男女比でみると、女性99.2に対して男性は0.8と、圧倒的に女性が取得していることがわかる。つまり、育児休業を実際に取得するのはほとんどが女性であろうと、育児休業法施行以前から、危惧されていた事態が現に進行しているといえるのである¹⁵⁾。この理由を探るために、さらに取得状況を立ち入ってみてみよう。

男女別に取得期間をみると、目立った違いがあることがわかる。女性の取得期間でもっとも多いのは、「10～12か月未満」で29.2%であり、以下「6～10か月未満」で25.8%、「3～6か月未満」で24.4%の順となっている。それに対して男性は、取得者がきわめて少ないとはいえ、もっとも多い取得期間が「3か月未満」の86.9%で、次に「10～12か月未満」の11.3%となっている。つまり、女性の取得者の半数以上が6か月以上の育児休業をとっているのに、男性のほとんどが3か月未満しか取得していないという、性別による取得期間の長さの違いが明瞭に看取できるのである。一般に、取得期間の長短は、保育所への入所の時期や、個々の職場の労働条件の違いによって左右されると考えられようが、男性の取得期間が大幅に短いという事実は、絶対的に男性が育児休業を取得しない（できない）という事態ときわめて密接な関係にあるといってよいであろう。

まず、労働者は長い期間職場から離れていると、日進月歩の近年の技術革新に伴う職場環境の変化に、復職後対応できなくなるのではないかという不安をもつことが予想できる¹⁶⁾。それに加えて、第一節で論じたように、休業期間にほとんど賃金保障がない現行の制度では、相対的に高い賃金を得ている男性労働者はその賃金を棒に振ってまで、育児休業を取得しようとするインセンティブはほとんど湧かない。よしんば取得しても、短期間で切り上げて、収入減をできるだけ抑えようという考えが働くと

15) たとえば、「座談会 育児休業制度をめぐる諸問題」（仁田道夫、奥山明良、藤井良治、袖井孝子）のなかでの袖井の発言を参照されたい。『日本労働研究雑誌』No. 381（1991年8月）所収、81頁。

16) 育児休業法では、第十二条で、育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、事業主が必要な措置を講ずるよう努力義務として定めている。前掲の「平成8年度女子雇用管理基本調査」によると、「講じている」と回答しているのは、全体のわずか32.5%で、そのうちもっとも多いのが「休業中の情報提供」（80.8%）があげられており、現実には事業所が十分な対応をしておらず、行っているも本格的な職業能力の開発のための措置とは言いがたい状況であるといえよう。

いえよう。男性労働者に限って言及しているわけではないが、総務庁でさえ、間接的に休業給付金の不十分さと早期の職場復帰の関係を認めている¹⁷⁾。

さらに、とりわけ男性が育児休業を取得しにくい要因として、当該期間の賃金保障の問題だけではなく、企業による雇用管理上の問題が考えられる。育児休業取得期間中の定期昇給の扱いをみると、「定期昇給時に昇給」させる事業所は、32.5%で、「復職後に昇給延伸」が34.6%、「復職後に昇給」が27.2%となっている。つまり、およそ6割の事業所で、育児休業を取得すれば昇給が遅くなるという雇用管理がすすめられているのである。また、育児休業期間が勤続年数としてカウントされているかどうかをみると、もっとも多いのが「勤続年数に全く算入しない」で56.9%、次に、「原則として全期間勤続年数に算入する」が29.2%、「原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入する」が12.8%となっている。1993年の労働基準法の改正で、年次有給休暇の出勤率算定に当たり、育児休業は「出勤したものとみなす」とされたにもかかわらず¹⁸⁾、7割近い事業所が当該休業期間を勤続年数にまったく算入しないか、あるいは一定の期間しか算入していないのである。しかも、まったく算入しない割合が、育児休業法成立以降むしろ増加しているのである¹⁹⁾。先に指摘したとおり、育児休業を取得した労働者に対する不利益取扱の禁止規定がなく、その扱いが基本的に事業主に任されている弊害がここにあらわれているといえよう。

周知のように、昇給（基本給）、勤続年数は退職金の支給率や年金受給額に大きく影響を与える。以上みてきたように育児休業を取得しただけで、退職金や年金が目減りするという事態は、現行の制度下では、全く通常のこととして各企業の人事・雇用管理の原則となっているといって過言ではないであろう。また、官庁統計には、育児休業取得が昇進にどのような影響を及ぼすかを示すデータはないが、昇給であられた原則が昇進にも貫かれていることは容易に想像できる。つまり今日、年功賃金体系の大幅な見直しが進行しつつあるとはいえ²⁰⁾、基本的にはその下にある男性労働者

17) 総務庁、前掲書、240頁。

18) 大脇雅子・中野麻美・林陽子『働く女たちの裁判』（学陽書房、1996年）154頁。このような扱いは、日本経営者団体連盟（日経連）も了解していることは言うまでもない。日経連政策調査局編『“週40時間”移行の手引き』（日経連広報部、1995年）66頁。

19) 高梨、前掲書、686頁に掲載されている、労働省「平成2年度 女子雇用管理基本調査」を参照されたい。

20) 今日の年功賃金体系の見直し等、これまでの日本的経営および労働者の処遇の変化については、枚挙に暇のないほどの研究があるが、概説ではあるがさしあたり、拙稿「労働」高橋伸一編『社会科学概論』（法律文化社、1997年）所収、を参照されたい。また、熊沢誠『能力主義と企業社会』（岩波新書、1997年）は、このような動向の全体状況を知るのに有益である。

は、育児休業取得によって人事考課のうえからみて「失点」と思われることを甘受するより、共働きの妻に取得させ、自らは企業内での通常の昇給・昇進で経済的に育児に「貢献」する方がより好ましいと判断すると考えられるのである。そして、この選択がとりもなおさず、育児（すなわち家事）に関する一層の「性別役割分業」をすすめることは言うまでもない点であろう。

これまでの分析であきらかなように、現行の育児休業の取得状況によって指摘できることは、それがきわめて男性労働者が取得しにくい法の枠組みを反映し、さらにその上に企業の人事考課がのしかかって一層、男性労働者の取得を困難にしているという点であろう。したがって、男性労働者にも育児休業制度を利用しやすくするためには、休業時の賃金保障を充実させるだけではなく、家事や育児に男性が従事することにペナルティを課するような現行の企業の人事考課を大幅に見直すことが求められる。

ところで、仮に共働きの夫婦がともに育児休業を取得する条件があったとして、現実の取得を考慮する際、うえで述べてきた法と企業の雇用管理の影響に加えて、労働者の「性別役割分業」意識による「自発的選択」の可能性も視野に入れる必要があるのではないだろうか。というのは、われわれは、育児休業を取得した妻は、夫に育児休業をとらせることはまったく考えておらず、夫には会社人間として働きつづけてほしいと希望しているのではないかという、複数の論者による指摘が、きわめて説得的だと考えるからである²¹⁾。以下では、資料的な制約で包括的に論じることができないが、育児休業取得に関係する家事に対して、とりわけ妻の意識がどのように働いているかを既存の調査で明らかにし、今日でも家事、育児は女（妻）がするものだとする「性別役割分業」意識が強固に存在している点を確認しておきたい。主に利用するのは、1993年に実施された厚生省人口問題研究所の第1回「全国家庭動向調査」である²²⁾。これは「わが国では初めて全国規模における『出産・子育て』」等の実態が明らかにされたとあるように、注意深く利用すれば、われわれの課題にとって有益な示唆が得られる調査であると思われるからである。

21) 「座談会・本音で語る『男性最前線』」（阿部裕行、大田睦、田尻研治、富永誠治、福島瑞穂、汐見稔幸、ますのきよし）のなかの福島瑞穂、大田睦らの発言を参照。男も女も育児時間を！連絡会編『育児で会社を休むような男たち』（ユック舎、1995年）所収、119-120頁。なお、育児休業を取得した男性のリアルな実態については、前掲書のほかに、大田睦『男も育児休職』（新評論、1992年）、内藤弘正・坂本薫『ふたりで半分こ』（かもがわ出版、1994年）も参照されたい。また、竹信三恵子『日本株式会社の女たち』（朝日新聞社、1994年）は、女性であっても育児休業取得が困難である現実を描写している。

22) 厚生省人口問題研究所編『現代日本の家族に関する意識と実態調査—第1回全国家庭動向調査（1993年）—』（厚生統計協会、1996年）なお、以下で示すデータや引用はとくに断りのない限り、この調査からのものであることをあらかじめ了解されたい。

本調査全体の概要についてふれる余裕はないが、まず確認しておくことは、夫は家事に比べれば育児遂行の頻度は高いが、それでも「決して育児を『分担』している」とは言い難い」状況であるという点である。しかしながら、夫の育児遂行に対する妻の評価は決して低くない。全体で、「満足」が60.7%となり、とりわけ妻の年齢が29歳以下の場合、その値は72.5%まで跳ね上がるのである。同調査は「実態認識には現実の生活のなかで妻の側でも性別役割分業を肯定するような、あるいはあきらめ感が潜在意識としてあり、それを前提とした判断であると考えれば」この評価は納得できるとしている。傾聴に値する分析といえよう。

ところで、妻は育児を支援するうえでどのような方法が重要だと考えているのだろうか。「最も重要」の1位は「配偶者の協力」で71.4%、「2番目に重要」の1位は「家族の協力」で45.6%、「3番目に重要」の1位は「制度や施設利用の経済援助」で12.6%とあるように、彼女らは夫の協力を最も重視している。これは「結婚後は夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべきだ」という考え方に賛否を問う質問に賛成、反対が拮抗している調査結果と決して矛盾するものとは言えない。ところが、「夫は、会社の仕事と家庭の用事が重なった時は、会社の仕事を優先すべきだ」という考え方に、6割以上(62.5%)が賛成しており、同調査は「仕事あつての家庭という日本の会社中心主義的な規範の強さ」を指摘している。最後に、育児に対する妻の強固なまでの“信念”をみてみよう。「子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきだ」という考え方に全体で8割以上の妻が支持しており、「常勤の妻でさえ7割もの人がこの規範を支持している」のである。

うえで簡単に参照した「全国家庭動向調査」から明らかになった点を、ここでまとめてみよう。妻のおよそ8割は、夫に対して家事や育児は平等にすべきだという考えをもっているが、これはあくまでも「理想」状態として彼女らは観念しているといえよう。現実には、決してそのようなものにはなっていないにもかかわらず、夫の家事・育児遂行をきわめて高く評価しているのは、何もしないよりはるかに望ましいことだとみなす、半ばあきらめによる判断が働いていると考えられる。全体として、彼女らの意識は二律背反的であるにもかかわらず、それを表面化させないブレーキのようなものが働いているといえよう。それが、日本の強固なまでの「企業社会」という現実だとみなすことができるのではないであろうか。育児にもっとも必要な支援は、夫の協力といいながら、会社が家事かと迫られれば、(たとえ不承不承であっても)会社を優先してほしいと「願う」姿は、まさに家庭の領域まで「企業社会」が浸透している証左といえるであろう。三歳児「神話」については、ここで展開することはでき

ないが、その「神話」とらわれているかぎり、育児休業の取得に夫ではなく自分(妻)が積極的に応じることになり、この行動は、夫には会社を優先して欲しいという「願い」と見事にマッチするきわめて「合理」的な行動といえよう。

本節は、育児休業が実際には圧倒的に女性に利用されている現実を概観し、その特徴が法それ自体の構造と企業の雇用管理によって生み出されている姿をあきらかにした。そして、女性が取得する育児休業とは、女性労働者自らの「性別役割分業」意識によっても支えられており、育児休業法によって育児における「性別役割分業」が一層強化されつつあるのではないかという点を指摘した。

しかしながら、女性労働者であっても育児休業の取得が相対的に容易だというわけではない。休業時の賃金保障の不十分さはたびたび指摘したが、問題はそれにとどまるわけではない。以下では、資料的な制約もあり十分に論じることができないが、育児休業を取得できるかどうかは女性労働者の階層によって大きく異なっているのではないかという点を、これまでの研究や調査を参照しつつ明らかにし、女性労働者の育児休業の取得にかかわる階層性の問題に光をあててみたい。

4. 短時間労働者と育児休業制度

労働省の『平成8年 働く女性の実情』によれば、昭和61年から平成8年にかけての10年間の女性雇用者の増加率をみると、雇用者総数の増加率は28.2%であり、うち正規の職員・従業員の増加率が、14.4%であるのに対し、非正規雇用者は59.4%ときわめて高く、実数においても非正規(287万人増)が正規(157万人増)の増加数を大きく上回っていることがわかる²³⁾。今日では、女性雇用者全体のうち3割以上が、短時間雇用者によって占められているのである。このように、近年、量質共に重要性を増している短時間労働者は、育児休業制度を利用できるのか、否か、あるいは彼女らには同制度ははじめから必要ではないのであろうか。これらの点について、従来の研究はどう論じてきたか、簡単にみて、本節の課題をより明確にしたい。

従来の育児休業に関する実証的研究は、既存の官庁統計の加工や事例研究という多様な方法を採用しながらも、結論としては、ほぼ似通った評価を与えている²⁴⁾。すな

23) 労働省婦人局編『平成8年度 働く女性の実情』(財21世紀職業財団, 1996年) 37頁。

24) ここでは、以下の研究を念頭に置いた。脇坂明『職場類型と女性のキャリア形成』(御茶の水書房, 1993年), 富田安信「女性の仕事と育児休業制度」大阪府大『経済研究』39巻4号(1994年9月), 同「女性が働き続けることのできる職場環境」『経済研究』40巻1号(1994年12月), 樋口美雄「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』

わち、それらの多くは、育児休業制度が女性労働者の就業の継続に寄与していると主張しているのである。しかしながら、それらの研究には、育児休業法を評価する上で重要であるにもかかわらず、視野に入らない二つの点が存在しているといえよう。ひとつは、これまで本稿が論じてきた、育児休業を男性が取得しにくい法の構造と企業の雇用管理上の問題点であり、もうひとつは女性の取得者が階層的に限定されているのではないかという点である。後者の点について、最新の研究から一例をあげてみよう。

丸山桂は最近の研究で、育児休業制度を利用しない場合、利用した場合、育児を機に退職し、常勤で復職した場合、同じくパートタイム労働者として復職した場合と4つの場合に分けて、それぞれの女性労働者の可処分生涯所得を試算している²⁵⁾。結論としては、育児休業を利用した者は利用しない者より、可処分所得が低くなるが、一度離職する場合より離職コストという面からみてもはるかにメリットが大きいと指摘している。おそらく、この結論は誤りではないと考えられる。しかし、われわれは丸山の想定には大きな弱点があるのではないかと指摘せざるを得ない。なぜなら、丸山の想定は育児休業が自由に利用できる女性労働者が前提とされており、育児休業を（利用したくても）利用できない者の場合が最初から想定されていないからである。ところが、第一節で見たように育児休業法のトータルな評価をする場合、育児休業の権利が制限されている問題は決して落としてはならない論点なのである。育児休業法では、日々雇用者および期間を定めて雇用されている労働者は、はじめから育児休業の取得から除外されている点を、もう一度想起されたい。

すなわち、従来の研究の多くは、この問題を法それ自体の問題点として指摘してはいたが、実証研究では、現に育児休業を利用できる正規雇用者のみを対象として取り上げるために、利用できない労働者の存在を暗黙のうちに無視することになったといえよう。ところが、本節冒頭で述べたように近年、女性を中心に短時間労働者等の非正規雇用者は急速に増加している。つまり、彼女らに育児休業の取得が可能か否かという点は、育児休業法それ自体の評価にかかわる試金石となっていると考えられるのである。本節の課題として、独自に取り上げる理由がここにある。そこで、まず、短

ㄴ（東京大学出版会、1994年）所収、小島宏「結婚、出産、育児および就業」人口・世帯研究会監修『女性のライフサイクルと就業行動』（大蔵省印刷局、1995年）所収、金子能宏「女子雇用者の動向と育児休業制度」『調査研究報告書 No. 83 育児休業制度等が雇用管理・就業行動に及ぼす影響に関する調査研究』（日本労働研究機構、1996年）所収。

25) 丸山桂「育児休業制度及び介護休業制度にともなう費用分担のあり方」藤田至孝・塩野谷祐一編『企業内福祉と社会保障』（東京大学出版会、1997年）所収、193-218頁。

時間労働者にははじめから育児休業制度が必要ではないのか見てみたい。

短時間労働者の属性を概括するなら、中年、有配偶で、おもに「事務従事者」、「技能工、生産工程作業者」として働いているといえる。ところが、彼女らがパートタイマー等の短時間労働者として雇用されているながら、決して言葉の真の意味での「短時間労働者」ではないという点は、これまでも繰り返し主張されているが、ここでも強調しておく必要がある。パートタイマーの場合、彼女らの労働時間は週30時間未満がもっとも多く、41.3%を占めているが、同じく30～34時間が20.9%、続いて40時間以上である労働者（いわゆる「フルタイムパート」）が19.1%もいるのである。平均すると、労働時間は週30.3時間になり、彼女らは決して「短時間労働者」ではないと言えよう²⁶⁾。一方、意識のレベルで彼女ら自らは短時間労働者としての働き方をどうとらえているのだろうか。21世紀職業財団の「短時間労働者の就業意識等実態調査」によると、短時間労働を選択した理由として、「家事・育児、介護など家庭の事情から」が51.4%とトップにあげられている²⁷⁾。短時間労働者の平均年齢（44.7歳）を考えると、彼女らにとって、介護の問題がより重要な課題であると思われるが、40歳以下でも37.4%を占めており、育児も重要な課題であることがわかる。

以上の事実からいえることは、短時間労働者であるからといって、育児に費やす時間が十分保証されており、育児休業制度とは無縁の存在であるということでは、全くないということである。しかも、短時間労働者として就労しているのは「家事・育児、介護」のためという理由は、彼女らにも育児休業の必要性が強く、したがって当然、権利として保証されるべきことを示唆しているといえよう。

それでは、法的には彼女らは育児休業が取得できるのであろうか。結論をいえば、法的には「実態に応じて個別に判断」されるしかないということになる²⁸⁾。すなわち、法の解釈でいえば、「期間の定めなく」パートタイマーとして雇用されていれば、育児休業を取得することは可能であるが、そうでなければ取得できないということになる。しかし、ここで注目すべき事実を押さえておかなければならない。つまり、『平成7年 パートタイム労働者総合実態調査』によると、彼女らの62.6%が「雇用契約期間の定めがない」労働者であるという事実である²⁹⁾。すなわち、法的には、パート

26) 労働婦人局、前掲『働く女性の実情』、付85頁。

27) 財21世紀職業財団「短時間労働者の就業意識等実態調査」結果報告書(1994年3月)9頁。

28) これは育児休業法制定時の労働省当局の判断である。松原、前掲書、269頁。これについては、山本、前掲書が法律の立場から詳細に検討している。

29) 労働大臣官房政策調査部編『平成9年 パートタイマーの実態 平成7年 パートタイム労働者総合実態調査報告』(大蔵省印刷局、1997年)32頁。

タイマーの6割以上が育児休業を取得することが可能なはずなのである。しかも、パートタイマーであっても長時間労働を行っている以上、育児休業法が掲げている「職業生活と家庭生活との両立」を図るうえで、育児休業の取得は不可欠な方策といえるのである。

しかし、先の21世紀職業財団の調査に次のような無視できない調査結果が示されていた。すなわち、事業所調査では、育児休業は正社員に適用されると回答があったのが75.8%であったのに対して、事業所規模によって多少の違いはあるものの短時間労働者に適用されると回答したのは全体のわずか25.5%で、短時間労働者（本人）調査では、「現在自分に適用あり」と回答した労働者は、わずか6.9%ときわめて低い値にとどまっていたのである³⁰⁾。調査時期が1994年2月で、全事業所に育児休業が義務づけられる以前の調査であることを考慮しても、短時間労働者の多くが育児休業が適用されていないことが現実であると、この調査結果は示しているといえよう。つまり、パートタイマー等の短時間労働者は実際には6割以上の者が「雇用契約期間の定めがなく」継続的に働いているにもかかわらず、短時間労働者という「身分」のために現実には多くが育児休業が取得できないでいると指摘できるのである。

このような明白な矛盾、ないし乖離は、現行の育児休業法に法的強制力がないことを物語っているものであり、逆にいえば、同法の施行は労働組合の働きかけに大きく依存していることを示唆していると考えられる。その根拠をあげよう。前出の『パートタイム労働者総合実態調査』によると、パートタイマーで労働組合に加入している者の割合は、わずか4.3%と示されている。30人以上の事業所で、育児休業制度の規定の有無を労働組合の有無別でみると、「労働組合がある事業所」のうち86.1%が規定を持っているのに対して、「労働組合がない事業所」ではおよそ半減し、46.8%にとどまっている。これを5人以上の事業所に拡大すると、「労働組合あり」のうち規定ありとするのが84.4%であるのに対して、「労働組合なし」では24.6%にまでその値は落ち込むのである³¹⁾。すなわち、パートタイマー等短時間労働者は中小の事業所に多数雇用されていることから、育児休業制度から事実上、排除されており、そのことが彼女らがほとんど未組織である状態によって、一層増幅されていると指摘できるのである。

本節は、女性の短時間労働者の就労の現実をみながら、必要性は他の女性労働者と変わらない程度に存在するにもかかわらず、彼女らには育児休業制度が事実上、利用

30) 財21世紀職業財団、前掲報告書、27頁。

31) 労働省婦人局、前掲「平成8年度 女子雇用管理基本調査」25、59頁。

できない現実を確認した。この要因を探るためにはさらに立ち入った研究、調査を必要としようが、本節の分析で明らかになったことは、同法が短時間労働者が多数雇用されている中小企業にまで浸透できていない現実と強い関係があり、このことがほとんど末組織である彼女らの低い労働条件によってさらに強められているのではないかと考えられた点である。これを裏返していえば、育児休業制度が、法的に義務づけられているにもかかわらず現状がそうならないのは、同制度が企業内福祉のひとつとしてしか機能していないからであると結論づけられよう。

む す び

本稿は、1992年から施行された育児休業法の条文からみた問題点、そしてそれが実施される際に、どのような具体的な特徴が現れているかを既存の官庁統計をもとに明らかにしてきた。男女労働者に、育児休業を取得することを権利として保証するものとする高い評価がかつてあったにもかかわらず、同法には多くの問題点があった。それを簡単に振り返ると、1995年から同法がすべての事業主に義務づけられたにもかかわらず、中小企業ではまだきわめてわずかしき普及していない事実が判明した。法の条文に目を向けても、休業時の賃金保障がきわめて低い水準であること、そして、労働者であるにもかかわらず雇用形態が正規雇用者でないという理由のために休業の権利が奪われている労働者が一部存在すること、さらに休業中および休業後の処遇等重要な問題について大部分が労使協定に任されているなど、多くの不備が存在することをみた。そしてこれらの問題点によって、男性労働者がほとんど取得しない（できない）という今日の育児休業制度の大きな問題点が、引き起こされたのである。

これは、今日の日本社会に根強く残る「性別役割分業」によって、さらに強化され、育児における「性別役割分業」が現行の育児休業法によって転倒的に強化されていると考えられるほどの事態を招いているといえよう。さらに、女性の中でも正社員は取得できるのに、多くの短時間労働者が取得できないという二極化が進んでいる事態も決して見過ごすことができない問題点であると指摘できよう。

これらの事態に対して、われわれはすでに論じたように、まず育児休業中の賃金保障を飛躍的に増加させることで一定程度対応できるのではないかと考えている。しかし同時に、それが仮に実現されても現行の問題点が一気に解決されるとは考えていない。それには「性別役割分業」意識の問題をひとまず措くとしても、ふたつの理由がある。第1に、現行の育児休業法は、基本的に企業内福祉の位置付けのもとで運用さ

れており、法的規制によって企業内での労使協定、雇用管理の裁量の余地を大幅に狭めない限り、相変わらず取得者はほとんど女性で占められるという事態が変化しないと思われるからである。

もうひとつは、やや長期的な課題と関係している。日経連が、1995年5月に『新時代の日本の経営—挑戦すべき方向とその具体策—』を発表し、21世紀に向けたあたらしい雇用、人事、賃金、組織等の提案を行ったことはよく知られている³²⁾。そこで指摘された3タイプ(「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」)の労働者のそれぞれに対応する「福祉施策」をみると、第1のタイプにのみ「生涯総合施策」がうたわれているのに対して、他のふたつのタイプには「生活援護施策」が示されているに過ぎない。つまり、女性の育児休業取得の課題にテーマを戻せば、女性労働者のなかで二極化しつつある現実には、『新時代の日本の経営』で描かれた将来ヴィジョンを先取りしていると考えられるのである。21世紀職業財団の調査によると、公的制度や企業内制度及び施設等の利用状況に関して、事業所が「正社員にあって短時間労働者になし」と回答したなかでもっとも高い割合を示していた制度が、育児休業(50.3%)であったことに最大限の注意を払われた³³⁾。すなわち、多くの短時間労働者が育児休業が取得できないのは、資本にとって基本的に、彼女らは「雇用柔軟型グループ」か、あるいは「高度専門能力活用型グループ」に位置付けられているからと考えられるのである。したがって結論的に言えば、今後、男女労働者ともに育児休業の取得を権利として自由に行使できるようになるためには、『新時代の日本の経営』戦略を労働者がどのように規制、方向転換できるかという点と深く関係してくるといえよう。

日本の育児休業法は、これまで論じてきたように多くの課題を抱えている。しかも、育児の問題は同法を論じただけで語り尽くせたともとうてい言えない。育児、保育をめぐる今日の政策動向や地域の運動も視野に入れて論じなければならないことは言うまでもない点であろう³⁴⁾。それらについては、今後の課題としたい。

32) 日経連『新時代の日本の経営—挑戦すべき方向とその具体策—』(日本経営者団体連盟, 1995年5月17日)

33) 財21世紀職業財団, 前掲報告書, 27頁。

34) 本稿の課題と密接に関係する保育の問題については、本(1997)年6月に成立した児童福祉法の改正を扱った、全国保育団体連絡会・保育研究所編『保育白書 1997年版』(草土文化, 1997年)を参照されたい。